

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Kemajuan sektor industri yang kian kompetitif mewajibkan tiap organisasi bisnis, senantiasa mengadakan pembenahan serta pembaruan di berbagai dimensi pengelolaan. Salah satu dimensi krusial yang harus menjadi perhatian ialah mutu tenaga kerja yang dipunyai oleh organisasi tersebut. Tenaga kerja atau SDM menjadi komponen vital bagi keberlangsungan serta kesuksesan suatu entitas bisnis maupun organisasi. Mutu dan jumlah output yang dihasilkan oleh tenaga kerja sangat berpengaruh terhadap realisasi target organisasi. Keberadaan sumber daya dalam suatu entitas bisnis menjadi prioritas untuk mempertahankan eksistensi perusahaan. Tenaga kerja memegang peranan sentral dalam seluruh aktivitas yang dijalankan perusahaan. Sekalipun tersedia berbagai fasilitas, infrastruktur, dan sumber daya lainnya, perusahaan tidak akan mampu beroperasi secara optimal tanpa kontribusi dari tenaga kerja manusia. Oleh karena itu, SDM merupakan unsur fundamental dari keseluruhan kebutuhan organisasi. SDM merupakan faktor produksi utama yang perlu dikelola secara efektif dalam upaya menghasilkan output sesuai dengan tujuan perusahaan. Dengan demikian, pengelolaan SDM menjadi aspek yang sangat penting dalam mencapai keberhasilan jangka panjang. SDM yang memiliki kinerja tinggi akan mendukung terciptanya efisiensi, produktivitas, serta keunggulan kompetitif perusahaan. Perusahaan dapat berkembang dan bertahan dalam lingkungan yang kompetitif, jika didukung oleh kinerja karyawan yang mumpuni di bidangnya. Menurut Sherlie & Hikmah dalam

(Susanti & Mardika, 2021) Suatu prestasi saat kerja yang dicapai oleh pegawai dalam menjalankan tugas berdasarkan tanggung jawab yang telah ditetapkan dapat disebut sebagai Kinerja Karyawan. Menurut Mangkunegara (Helmi & Prijati, 2022) kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh karyawan secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja menjadi salah satu fokus yang penting dalam strategi pengembangan SDM. Jika kinerja karyawan dinilai buruk maka akan membuat turunnya produktivitas Perusahaan atau sebaliknya.

Performa pegawai dipengaruhi oleh beragam faktor, salah satunya ialah kedisiplinan dalam bekerja yang menjadi aspek vital untuk diperhatikan. Berdasarkan KBBI, kedisiplinan didefinisikan sebagai "kepatuhan (ketaatan) terhadap aturan (tata tertib dan lain-lain)". Hasibuan, dalam (Adipradana, 2021) menyatakan bahwa kedisiplinan kerja merupakan kepatuhan pada regulasi yang diterapkan guna menciptakan kondisi yang teratur, efisien, serta efektif dalam lingkungan pekerjaan lewat sistem pengaturan yang sesuai. Sementara itu, Pawirosumarto berpendapat bahwa kedisiplinan kerja adalah instrumen yang dimanfaatkan oleh pemimpin untuk berinteraksi dengan pegawai sehingga para pegawai mampu memperbaiki perilaku dan upaya mereka dalam mengoptimalkan kesediaan pribadi untuk mentaati regulasi serta norma yang berlaku di Perusahaan (Adipradana, 2021). Perusahaan menerapkan kedisiplinan agar setiap karyawan dapat menyelesaikan tugasnya sesuai dengan regulasi dan peraturan yang telah disahkan serta mematuhi norma-norma yang berlaku di lembaga tersebut. Kedisiplinan ini tidak hanya menjadi fondasi penting dalam menjaga ketertiban dan

efisiensi operasional perusahaan, namun turut membentuk budaya kerja yang profesional serta tangguh di antara seluruh anggota tim. Kedisiplinan dapat tergambar ketika pegawai hadir dan meninggalkan tempat kerja tepat pada waktu yang ditetapkan, mampu menuntaskan tugasnya, taat pada regulasi serta norma sosial yang berlaku di perusahaan. Kedisiplinan wajib dibangun di dalam perusahaan, sebab tanpa adanya dukungan kedisiplinan pegawai yang baik maka akan sulit untuk meraih suatu tujuan bagi Perusahaan tersebut.

Adapun penelitian sebelumnya menurut (Nuriyah et al., 2022) mengatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Gandeworo et al., 2025), (Estiana et al., 2023), (Dirman & Setyaningrum, 2023), (Helmi & Prijati, 2022), (Susanti & Mardika, 2021) bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja karyawan, baik dalam hal kecil maupun besar, memiliki dampak penting terhadap kinerja keseluruhan karyawan.

Faktor lain yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan, selain disiplin kerja ialah kondisi lingkungan kerja fisik. Kondisi lingkungan kerja fisik merupakan keseluruhan elemen fisik berdampak pada kenyamanan, keamanan, serta motivasi dalam bekerja di Lokasi kerja. Lingkungan kerja mempunyai peranan penting dalam meningkatkan performa pegawai baik melalui lingkungan fisik ataupun non fisik yang kondusif, dalam upaya menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman, perusahaan perlu menyediakan berbagai fasilitas serta perlengkapan keselamatan, menjaga kebersihan area kerja, dan meningkatkan semangat kerja

karyawan dalam setiap kegiatan. Ketika kondisi kerja, baik fisik maupun nonfisik, terpenuhi dengan baik, maka tingkat produktivitas karyawan pun cenderung meningkat. (Susanti & Mardika, 2021). Lingkungan kerja tidak sehat secara fisik serta psikologis menurunkan semangat kerja dan meningkatkan potensi kesalahan serta stres kerja. Lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kenyamanan dan keamanan kerja, meningkatkan motivasi, serta mendorong produktivitas.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh secara positif dengan kinerja karyawan. Dalam penelitian (Yuliastanty, 2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan (Yanuarso, 2025) yang mengatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

CV Sumber Lancar adalah perusahaan yang bergerak pada bidang industri manufaktur yang secara spesifik memproduksi aksesoris dan suku cadang (*spare part*) sepeda motor. Perusahaan yang berlokasi di daerah Waru Sidoarjo dan telah beroperasi sejak 1998 dengan fokus utama pada kualitas produksi, ketepatan waktu pengiriman, serta kepuasan pelanggan.

Sebagai produsen komponen otomotif, CV Sumber Lancar memproduksi berbagai jenis aksesoris dan suku cadang motor yang didistribusikan kepada bengkel-bengkel, toko onderdil, serta mitra industri lainnya di berbagai wilayah. Produk yang dihasilkan oleh CV Sumber Lancar sangat beragam dan ditujukan untuk berbagai tipe sepeda motor dari *brand* ternama seperti Honda, Yamaha,

Suzuki, dan Kawasaki. Beberapa kategori produk utama yang diproduksi antara lain seperti Begel (pijakan belakang dan samping), besi bastep tengah, pedal rem, standar Tengah, stang stir dan swing arm. Proses produksi dilakukan secara manual dan semi-manual, mulai dari pemotongan bahan, pembentukan, pengelasan, pengecatan, hingga pengemasan. Kegiatan operasional berlangsung setiap hari kerja dengan target produksi yang meningkat secara signifikan setiap tahunnya seiring dengan meningkatnya permintaan pasar suku cadang kendaraan roda dua.

Meskipun telah memiliki pengalaman dan kualitas produk yang kompetitif, perusahaan masih menghadapi beberapa tantangan internal, seperti keterlambatan kerja, kondisi lingkungan kerja, dan kedisiplinan karyawan yang belum sepenuhnya optimal. Tantangan-tantangan ini berdampak langsung pada pencapaian target produksi dan efektivitas operasional. Selama tiga tahun terakhir, perusahaan menghadapi tantangan besar dalam kinerja karyawan, sebagaimana ditunjukkan oleh penurunan pencapaian produksi meskipun target yang ditetapkan terus mengalami peningkatan. Penurunan pencapaian ini menandakan adanya penurunan produktivitas kerja. Adapun data target dan realisasi produksi disajikan pada Tabel 1.1 berikut:

**Tabel 1. 1 Rekapitulasi dan Realisasi Produksi CV Sumber Lancar Tahun 2021–2024**

<b>Data Target Produksi CV Sumber Lancar</b>		
Tahun	Target Produksi (Unit)	Realisasi (Unit)
2022	230.000	217.841
2023	240.000	231.977
2024	245.000	224.659

*Sumber: Data Internal CV Sumber Lancar, 2024*

Berdasarkan Tabel 1.1, dalam kurun waktu tiga tahun terakhir (2022–2024) realisasi produksi perusahaan mengalami penurunan yang signifikan sehingga tidak mencapai target yang telah ditetapkan. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara target dan capaian aktual. Penetapan target produksi yang meningkat setiap tahun bukan hanya didasarkan pada capaian tahun sebelumnya, melainkan juga pada proyeksi permintaan pasar serta strategi pertumbuhan perusahaan. Dengan demikian, meskipun realisasi produksi belum mampu mencapai target, manajemen tetap menaikkan target sebagai bentuk standar kinerja sekaligus upaya untuk memotivasi karyawan agar lebih produktif.

Namun, kesenjangan yang terus berulang antara target dan realisasi mengindikasikan adanya masalah pada kinerja karyawan. Penurunan pencapaian ini kemungkinan dipengaruhi oleh faktor internal, seperti tingkat disiplin kerja yang rendah serta kondisi lingkungan kerja fisik yang kurang mendukung. Fenomena ini memperlihatkan bahwa peningkatan target produksi tidak serta-merta diiringi dengan peningkatan kinerja, sehingga produktivitas perusahaan cenderung stagnan bahkan menurun.

Selain itu, CV Sumber Lancar juga dihadapkan pada tantangan kedisiplinan dan kondisi lingkungan kerja yang berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. CV Sumber Lancar merupakan perusahaan yang sebagian besar proses produksinya masih bergantung pada tenaga kerja manual dan semi manual. Tenaga kerja manual adalah pekerja yang mengandalkan kekuatan fisik secara langsung dalam menyelesaikan tugas, seperti mengangkat bahan baku, mengoperasikan peralatan sederhana, atau melakukan proses produksi tanpa bantuan mesin otomatis

seperti proses pemolesan pada produk yang memiliki kecacatan minor dalam proses produksi. Sementara itu, tenaga kerja semi manual merupakan pekerja yang menjalankan tugas dengan bantuan peralatan atau mesin sederhana, tetapi tetap membutuhkan keterampilan fisik dan ketelitian manusia, misalnya dalam proses pemotongan, perakitan, atau pengecekan kualitas produk.

Dalam kondisi seperti ini, kedisiplinan menjadi aspek krusial untuk menjaga efisiensi kerja. Disiplin kerja mengacu pada ketataan karyawan terhadap aturan perusahaan, seperti kehadiran tepat waktu, penggunaan alat pelindung diri, serta penyelesaian tugas sesuai tenggat waktu. Namun, berdasarkan hasil observasi dan data internal, masih sering ditemukan keterlambatan kerja, pelanggaran aturan keselamatan kerja, serta penurunan hasil produksi yang tidak sesuai target. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun aturan disiplin telah ditetapkan, implementasinya belum dijalankan secara konsisten oleh seluruh karyawan.

Untuk mendapatkan gambaran mengenai tingkat kedisiplinan karyawan, khususnya dalam hal kehadiran, berikut disajikan data absensi karyawan CV Sumber Lancar selama tiga tahun terakhir. Data ini meliputi jumlah hari izin, sakit, dan tidak hadir tanpa keterangan (alfa). Tidak adanya sistem cuti di perusahaan membuat seluruh bentuk ketidakhadiran ini berdampak langsung terhadap operasional harian.

**Tabel 1. 2 Rekapitulasi Absensi Karyawan CV Sumber Lancar Tahun****2022-2024**

Tahun	Jumlah Karyawan Aktif	Izin	Sakit	Alfa	Jumlah
2022	45	28	26	10	64
2023	45	34	30	13	77
2024	45	37	32	15	84

*Sumber: Data Internal CV Sumber Lancar, 2024*

Dari data di atas terlihat bahwa jumlah ketidakhadiran karyawan mengalami tren peningkatan dari 64 hari pada tahun 2022 menjadi 84 hari pada tahun 2024. Hal ini menunjukkan bahwa permasalahan kedisiplinan semakin berkembang, baik dalam bentuk izin, sakit, maupun ketidakhadiran tanpa keterangan. Ketidakhadiran yang meningkat ini sejalan dengan turunnya capaian realisasi produksi perusahaan. Mengingat sebagian besar proses produksi masih mengandalkan kerja manual, maka absensi karyawan dalam jumlah signifikan dapat mengganggu jalannya produksi secara langsung.

Penurunan disiplin kerja juga terlihat dari meningkatnya keterlambatan karyawan. Jumlah karyawan yang terlambat serta rata-rata keterlambatan per bulan terus meningkat dari tahun ke tahun. Hal ini ditampilkan pada Tabel 1.3:

**Tabel 1. 3 Rekapitulasi Keterlambatan Karyawan CV Sumber Lancar Tahun 2022-2024**

Tahun	Jumlah Karyawan Aktif	Jumlah Karyawan Terlambat	Total Keterlambatan (Per Tahun)
2022	45	15	270
2023	45	18	388
2024	45	20	480

*Sumber: Data Internal CV Sumber Lancar, 2024*

Berdasarkan data di atas, keterlambatan karyawan meningkat secara signifikan dalam tiga tahun terakhir. Hal ini mencerminkan penurunan disiplin kerja

yang merupakan salah satu aspek penting dalam pengelolaan SDM. Menurut Hasibuan dalam (Adipradana, 2021) Disiplin kerja diartikan sebagai bentuk kesadaran dan kemauan individu untuk mematuhi seluruh aturan serta standar yang telah ditetapkan dalam sebuah organisasi. Tingkat kedisiplinan yang buruk dapat menurunkan efektivitas pekerjaan dan pada akhirnya berdampak pada rendahnya produktivitas. Berdasarkan hasil observasi langsung di lokasi produksi, ketidaksiplinan juga terlihat masih ditemukan terdapat karyawan yang melanggar standar operasional prosedur (SOP) keselamatan kerja. Salah satunya adalah aktivitas pengelasan yang dilakukan tanpa menggunakan alat pelindung diri seperti sarung tangan dan pelindung wajah. Hal ini sangat berisiko terhadap keselamatan kerja karyawan, terutama mengingat sifat pekerjaan yang berkaitan langsung dengan api dan percikan logam panas.

Permasalahan lain datang dari segi lingkungan kerja di CV Sumber Lancar. Berdasarkan observasi langsung yang peneliti lakukan di lapangan, ditemukan bahwa kondisi lingkungan kerja secara fisik masih jauh dari standar optimal. Beberapa permasalahan utama meliputi tidak adanya sistem drainase yang memadai, yang menyebabkan genangan air saat hujan deras dan menghambat aktivitas kerja. Selain itu, pencahayaan ruangan yang kurang maksimal juga menjadi kendala, karena dapat mengganggu penglihatan dan menurunkan fokus kerja, terutama di area yang membutuhkan ketelitian tinggi. Suhu udara di dalam ruangan produksi pun terasa sangat panas, terutama saat siang hari, yang disebabkan oleh proses pengelasan dan tidak adanya sistem pendingin atau sirkulasi udara seperti blower atau exhaust fan. Ventilasi hanya mengandalkan beberapa

celah dinding bangunan yang terbatas, sedangkan di ruangan pengepakan hanya terdapat kipas angin tanpa alat bantu sirkulasi lainnya. Kondisi ini menyebabkan karyawan cepat lelah dan menurunkan kenyamanan kerja. Oleh karena itu, kondisi tersebut perlu dibenahi, sebab lingkungan kerja fisik yang memenuhi standar yang layak dapat sangat menunjang proses kerja dan meningkatkan kinerja karyawan demi tercapainya tujuan perusahaan. Pernyataan ini menegaskan bahwa pemenuhan serta pemanfaatan lingkungan kerja fisik yang optimal memiliki peranan penting dalam mendukung efektivitas karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Sesuai dengan beberapa penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh secara positif dengan kinerja karyawan. Dalam penelitian (Yanuarso, 2025) menyatakan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan (Caraka & Azis, 2024) yang mengatakan bahwa Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Namun berbeda dengan hasil penelitian (Hardyansyah & Kustini, 2023) yang menyebutkan bahwa Lingkungan Kerja tidak mempunyai pengaruh non signifikan positif akan Kinerja pekerja yang artinya Lingkungan Kerja tidak terbukti mampu memberikan kontribusi yang baik akan Kinerja pekerja.

Berdasarkan pemaparan tersebut, maka sangat penting untuk mengadakan riset yang komprehensif terkait dampak kedisiplinan kerja dan kondisi lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Riset ini diharapkan mampu memberikan sumbangsih secara teoritis maupun praktis bagi kemajuan manajemen sumber daya

manusia, terutama dalam mengoptimalkan performa melalui pendekatan perilaku pegawai yang menyeluruh.

### **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang tersebut di atas maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Sumber Lancar Kabupaten Sidoarjo?
- 2) Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Sumber Lancar Kabupaten Sidoarjo?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang yang tersebut di atas adapun tujuan yang ingin dicapai oleh penulis adalah sebagai berikut:

- 1.) Untuk menganalisis disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Sumber Lancar Kabupaten Sidoarjo
- 2.) Untuk menganalisis lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Sumber Lancar Kabupaten Sidoarjo

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini yakni antara lain sebagai berikut:

- 1) Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi serta masukan bagi Perusahaan terutama dalam menyikapi tenaga kerja yang mencakup disiplin kerja, lingkungan kerja fisik dan kinerja karyawan.

2) Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan yang lebih kepada karyawan sehingga semangat kerja karyawan semakin bertambah dan dapat bekerja secara optimal.

3) Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengalaman yang lebih kepada peneliti terutama mengenai ligkup sumber daya manusia secara nyata khususnya mengenai disiplin kerja, lingkungan kerja fisik, dan kinerja karyawan.

4) Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau bahkan kajian bagi peneliti selanjutnya terutama yang berhubungan dengan sumber daya manusia.